

Утверждено
постановлением Администрации
города Кировска с
подведомственной территорией
от _____ № _____

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ГОРНЯК»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» (далее – учреждение), включающей в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера (при его наличии в штате учреждения);
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Порядок определения должностных окладов работников

2.1.1. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основании минимальных размеров окладов по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) с учетом требований к уровню профессиональной подготовки.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основании минимальных размеров окладов в зависимости от разряда выполняемых работ.

2.1.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых минимальных размеров окладов (Таблицы 1,2,3 Приложения 1).

2.1.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

2.2. Особенности определения должностных окладов инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций

2.2.1. Должностные оклады инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, старших инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций (далее ФСО) образуются путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п.2.2.3. настоящего Положения.

2.2.2. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем учреждения на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Таблица 4 Приложения 1).

2.2.3. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста ФСО, старшего инструктора-методиста ФСО к минимальным окладам по уровням ПКГ применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от образования и стажа работы по направлению профессиональной деятельности.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов (Таблица 7 Приложения 1).

2.2.4. При получении образования или восстановлении документов об образовании, изменение должностных окладов производится со дня представления соответствующего документа.

2.2.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям оплаты труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В муниципальном автономном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.3.7. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения локальными актами учреждения.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.4.6. Надбавка за сложность, интенсивность (напряженность), качество и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.7. Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта, а также руководителям и заместителям руководителя учреждений и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Рекомендуемый размер надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта – 10 процентов.

Установление размеров надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Работникам, имеющим две и более государственных награды, почетных звания надбавка за наличие государственных наград, почетных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.4.8. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и учреждения), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к работе;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального и другого характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие характеристики, учитывающие особенности деятельности учреждения.

2.4.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) может быть установлен любому работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом учреждения.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.5. Доплата до минимальной заработной платы

2.5.1. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.5.2. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

2.5.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) и выплачивается в сроки установленные для выплаты основной заработной платы.

2.5.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где}$$

Д- размер доплаты;

Р_{мзп} - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Рнзп – размер начисленной заработной платы

III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента устанавливаются учредителем в трудовом договоре на основании рекомендуемого размера должностного оклада (Таблицы 5,6 Приложения 1) и в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Примерного положения.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем учреждения на основании служебной записки начальника МКУ «УФКиС г.Кировска» в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера руководителю муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк», с учетом результатов деятельности учреждения.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.3. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливает им соответствующие должностные оклады и несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

4.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.